



Cuadro sinóptico
"Modelos de análisis de puesto"

Tamayo Santos Iranis

Méd. Arreola Rodríguez Ety Josefina

Universidad del sureste
Medicina veterinaria y zootecnia

Capital humano

Tapachula, chis. 15,Jun. 2024

Modelos del análisis de puesto

Modelos tradicionales

Definición

Modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, Destaca que, mediante métodos científicos, pueden proyectarse cargos y entrenar a las personas para obtener la máxima eficiencia.

El modelo clásico de diseño de puestos pretendía proyectarlos de acuerdo con la lógica siguiente:

Segmentar y fragmentar los puestos en tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación.

Seleccionar científicamente el trabajador de acuerdo con las exigencias de la tarea

Establecer tiempo promedio que necesitaban los empleados para realizar la tarea.

Ventaja

La rutina excesiva provoca apatía, fatiga psicológica, desinterés y pérdida del significado del trabajo

Desventaja

Admisión de empleados con calificaciones mínimas y salarios menores.

Modelo humanista

Definición

Este modelo surgió con la escuela de relaciones humanas durante la década de 1930, representaba el Modelo administrativo de la época.

Características del modelo humanista:

- Estudia la organización como grupo de persona
- Hace énfasis en las personas.

- Se inspira en sistemas de psicología.
- Delegación plena de autoridad.

- Autonomía del trabajador.
- Confianza y apertura
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.

Ventaja

Contribuye al bienestar social. Forma un alumnado con valores como la empatía, solidaridad, responsabilidad o respeto

Desventaja

Los grupos sometidos a liderazgo liberal, tuvieron resultados pobres en cuanto a su calidad y cantidad.